



SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Mel : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : www.sntrs.fr

N°185 du 15 décembre 2011

SOMMAIRE

- Compte rendu du CA du CNRS séance du 3 novembre
- Compte rendu du CCHS du CNRS – lundi 10 octobre 2011
- Compte-rendu de la CNFP du CNRS du 21 novembre 2011

Lise Caron et Daniel Steinmetz élus SNTRS-CGT

13 membres du conseil sont physiquement présents en séance.

En complément à l'ordre du jour D. Steinmetz demande à ce que 3 points supplémentaires soient abordés ; précarité, RGPP, INIST

Les SATT, présentation par Pierre Gohar, directeur de l'innovation et des relations avec les entreprises. Présentation succincte des 5 premières SATT, Alsace, IDF innov, Lutech, Midi-Pyrénées ; Paca Corse

Les sociétés d'accélération de transfert de technologique sont mises en place dans le cadre du Grand Emprunt pour gérer localement la chaîne complète de la propriété intellectuelle. Elles regroupent les activités des SAIC des universités et celle du CNRS, sauf pour les brevets déjà déposés, sauf exception. Le CNRS verse au capital de 100 000 à 250 000 euros par SATT.

Au final, les 13 SATT retenues seront dotées de 900 millions d'euros sur 10 ans. Le versement aura lieu en plusieurs tranches. Pour le moment, il s'agit de constituer les associés : CNRS universités et autres EPST. Toutes les unités y compris les UPR rentrent dans le périmètre de la SATT.

Le CNRS pose un certain nombre de restrictions. Les SATT ne devront pas gérer ni négocier les contrats passés par le CNRS, le CNRS veillera à la modération de la charge salariale des SATT, le CNRS mettra à disposition 1 à 2 personnes par SATT, il veillera aux intérêts des inventeurs et affirme vouloir rester un acteur de la valorisation pour les brevets déjà déposés et pour les régions non couvertes par une SATT.

Intervention de D. Steinmetz pour le SNTRS-CGT. Pourquoi changer un système public qui ne marchait pas si mal (SAIC des universités, CNRS avec FIST et autres dispositifs) pour des sociétés de droit privé, censées être rentable à moyen terme. La valorisation dépasse le seul brevet, elle peut être déficitaire si elle correspond à un service public qui irrigue le tissu industriel, notamment les PME. La majeure partie des recommandations du CNRS risque de rester lettre morte. En effet, dans le statut des SATT, la gestion des contrats de tout type est prévue. La SATT d'Alsace, Connectus, prévoit même la gestion de tous les contrats ANR, industriels et européens, d'ici 3 ans. Comme le CNRS lance à Strasbourg une plate forme de service partagés pour la gestion, que se passera t-il concrètement ? En matière de salaire, les SATT ont des plans de recrutement ambitieux, avec des salaires pour leur PDG qui sortiront nettement des grilles fonction publique. Les redevances sont régies par autant de règlements que de SATT, finie la cohérence nationale. Comme la SATT veut renter dans ses frais, cela risque de se passer au détriment des labos et des inventeurs. Rappelons que le CNRS dépose environ 500 brevets par an. Les 5 premières SATT examinées par ce conseil, dépassent déjà ce chiffre dans leur prospective : ambition légitime ou bourrage de mou ?

Un certain nombre d'industriels présents au CA font également preuve de scepticisme. Le CNRS ne fait pas si mal même s'il peut mieux faire, la valorisation ne passe pas par la chasse aux recettes substantielles des brevets mais par le développement de recherche coopérative. Ce sont les contrats qu'il faut multiplier et non pas le flux de brevet. Ils sont inquiets si la politique industrielle est définie par les SATT et non pas par le CNRS. Pour Simone Casette représentant la confédération CGT au CA, il faut donner plus de poids aux instituts Carnot et elle rappelle que le rôle de la recherche n'est pas le dépôt de brevet

Pour le ministère, Ronan Stefan répond que les SATT sont des fonds de maturation chargés de préserver les droits des inventeurs. Aujourd'hui, le dispositif présente un trou en matière de maturation. L'équilibre financier ne se fera pas en 5 ans. Pour lui les SATT seront thématiques.

Vote : 2 contres, (les élus SNTRS-CGT), 4 Abstentions (les 2 autres élus et les 2 représentants du monde du travail), 14 Pour

Société IODS (INSEAD)

Il s'agit d'investir 50 000 euros dans une société existante, dépendant principalement de l'école de commerce INSEAD. Cette société est chargée de consolider les données financières européennes, (marché boursier, assurances, etc.) pour les mettre à disposition sous forme de banque de données pour des acheteurs privés et publics, parmi lesquels on trouve des labos public mais pas uniquement.

Le SNTRS-CGT est intervenu en disant que cette société existe depuis plusieurs années, que son capital est déjà de 1,27 millions d'euros et que l'on ne voit pas bien l'intérêt pour le CNRS d'y investir, car cela ne fera pas baisser le prix de l'achat des données pour les labos publics.

Vote 2 contre (les élus SNTRS-CGT), 4 abstentions (les 2 autres élus et les 2 représentants du monde du travail), 14 Pour

Les indicateurs bibliométriques

Indicateurs bibliométriques : complément au document Contrat d'objectifs du CNRS avec l'Etat 2009-2013 : rapport annuel 2010.

Dans son dernier contrat d'objectifs avec l'Etat, le CNRS a défini des objectifs globaux pour mesurer les effets des « actions » qu'il est censé mettre en œuvre 2009-2013. Chacun d'entre eux est repéré au moyen d'un indicateur quantitatif ou indice. Le conseil d'administration devait approuver les indicateurs bibliométriques de 2010 qui sont censés refléter la production scientifique de l'organisme:

CO-S2 Nombre de publications des unités liées au CNRS

CO-S3 Impact moyen relatif à l'Espace Européen de la Recherche

CO-S4 Haut niveau d'interdisciplinarité

CO-S7 Contribution à l'Espace Européen de la Recherche

Ces indices sont basés uniquement sur des indicateurs bibliométriques établis à partir de la base du Science Citation Index (SCI-DVD Edition ; société commerciale Thomson Reuters). L'accès aux sources est payant et relativement onéreux : 15 000€ par an pour le CNRS pour l'accès aux bases de données de citations Web of sciences (WoS) et au Journal of Citation Report (JCR) qui inclut le journal impact factor (JIF).

WoS ne couvre qu'une faible partie de la littérature scientifique mondiale, elle couvre un peu plus de 11 000 revues multidisciplinaires (en 2009) sélectionnées sur la base d'évaluations d'impact sur un total estimé à plus de 100 000. Certains champs disciplinaires sont faiblement représentés notamment les sciences du vivant, sciences sociales et sciences de l'ingénieur. Les actes de conférence, les journaux ouverts, les livres sont aussi mal couverts. Ces indicateurs ne peuvent être utilisés pour comparer les champs disciplinaires les uns aux autres.

Les indicateurs développés par WoS n'indiquent finalement que des tendances sur un nombre réduit d'aspects de la vie scientifique dont ils ne donnent qu'une vue partielle et biaisée. Ils sont peu adaptés à l'observation des projets en émergence. En se basant uniquement sur la bibliométrie pour rendre compte de la production et de l'activité de recherche des laboratoires et des individus, le CNRS oblitère l'analyse du contenu des travaux de recherche. Ainsi, l'originalité des travaux, les difficultés conceptuelles ou technologiques rencontrées dans la mise en œuvre des projets de recherche ne sont pas prises en compte. Il est bon de rappeler qu'un facteur d'impact élevé n'est nullement synonyme de qualité scientifique.

La fiabilité des indicateurs doit aussi être mise en cause. En effet, des erreurs de décompte dues à la conception et à l'automatisme des relevés entérinent les manipulations par les individus, les institutions ou encore les journaux. L'incohérence des sources (payantes : WoS, Scopus, gratuites : Google Scholar, CiteSeer, Citebase) jette un doute sur la valeur des indicateurs qui sont publiés à partir d'elles. Ces défaillances introduisent de fait des erreurs de mesure et des interprétations erronées. Ces indicateurs ne permettent d'évaluer l'activité scientifique de l'organisme et nous rejetons la tentation -que ces indicateurs pourraient induire- d'une évaluation automatique de l'activité des laboratoires et des personnels.

Nous pensons que la bibliométrie peut être effectuée à partir des listes de publications publiées par les chercheurs et les unités. Quelque soit la méthode, une analyse manuelle des données bibliométriques et du contenu des publications est nécessaire. Les indicateurs doivent être complétés, corrigés et commentés par des spécialistes du domaine scientifique et interprétés s'ils sont utilisés dans le cadre d'une évaluation ou d'une décision en replaçant les travaux de recherche dans le contexte de leurs champs disciplinaires et de la politique scientifique de l'organisme. Les sections du comité national ont un rôle prépondérant à jouer. Il nous semble primordial de mettre en place une base publique de données bibliographiques la plus complète et la plus fiable possible en liaison avec l'ensemble des partenaires scientifiques et des utilisateurs.

Décision budgétaire modificative

Cette décision comporte l'inscription au budget d'une hausse de 15% des ressources propres (103 millions). Cette hausse repose pour l'essentiel sur l'inscription au budget de 62 millions d'euros de la région Languedoc

Roussillon pour une opération immobilière le pole Balard. Il y a aussi la première inscription au budget des opérations du Grand Emprunt conduites par le CNRS.

Vote : 3 abstentions (, 2 CGT 1 CFDT) et 17 pour

Modification des statuts ILL

L'Institut Laue Langevin modifie ses statuts pour y inscrire l'obligation de constituer un fond de réserve pour le démantèlement des installations en 2031.

Vote unanimité

Recrutement chercheur

Le DGD-R présent la campagne de recrutements chercheurs de 2012 et donne quelques indications sur le budget 2012. La masse salariale sur la subvention d'Etat passe de 2050 millions en 2011 à 2075 millions en 2012. Mais, lorsqu'on ne tient pas compte des prélèvements pour pension et des 0,25% de mise en réserve, il y a une diminution du budget pour les salaires de 1450 à 1446 millions.

Evolution de l'emploi en ETPT

	2011	2012
chercheurs	11297	11190
ITA	13703	13660
CDD subvention Etat	2500	2450
Total	27500	27300
CDD sur ressources propres	7800	8000

Recrutements

	Chercheurs	IT	Total
2011	485	325	810
2012	330	430	760

Commentaires : Il y a bien une baisse nette de l'emploi de titulaires et de CDD sur subvention publique. Cela correspond grosso modo à la suppression de tous les postes libérés par les décès et les départs hors retraite (760 retraites prévues en 2012).

La représentante du SGEN-CFDT proteste contre l'absence de ventilation par institut des recrutements ITA.

Le débat porte sur l'importance des prélèvements sur contrats, Axel Kahn précise que la CPU demande un préciput sur les subventions du Grand Emprunt. Pour Alain Fuchs, on est dans une phase de territorialisation de la recherche. .

Audition du CNRS par l'AERES. Les membres du CA avaient reçu le document préparé pour l'audition de l'AERES qui aura lieu à partir du 5 décembre. La commission AERES est présidée par Philippe Busquin ex commissaire européen à la recherche.

Questions diverses

INIST

D. Steinmetz rappelle que malgré les retards pris, les personnels de l'INIST continuent à accomplir leurs missions. De nombreux agents ont participé aux groupes de réflexions de l'automne 2010. Ceux-ci ont été repris par les travaux de l'Équipe de Conduite de la Transformation qui ont donné lieu à des recommandations et une définition des missions de l'INIST-CNRS entérinée au Conseil de l'unité du 4 juillet 2011 par la direction du CNRS. Il est donc préjudiciable que la mise en œuvre de la réorganisation n'a pu être plus rapide. En effet, la nomination des directeurs adjoints sélectionnés n'a pas encore eu lieu. Les outils de pilotage nécessaires au bon fonctionnement de la structure doivent être mis en place. L'INIST-CNRS doit s'inscrire dans la politique en IST définie par la DIST en articulation avec les instances du CNRS et en accord avec la politique IST nationale

(Bibliothèque Scientifique Numérique, la BSN). Le processus de transformation nécessitera un accompagnement des agents avec une prise en compte des risques psychosociaux. Quel est le calendrier donné au directeur de l'INIST-CNRS pour mettre en œuvre les missions validées au Conseil de l'unité du 4 juillet 2011 ? Quand aura lieu la nomination des 5 personnes sélectionnées comme responsables de pôles ?

Alain Fuchs réaffirme que l'INIST est un dossier important et qu'il n'y a aucune velléité de démanteler l'INIST. Le passé de l'INIST est un passif. Mais l'INIST sera un outil majeur de l'IST française. Le CNRS a nommé un Directeur de l'IST, alors qu'il n'y en avait pas, Mais l'organisation de l'INIST est compliquée à mettre en place. Il n'est pas nécessaire que le directeur de l'INIST soit un spécialiste de l'IST, ce doit être un manager qui se fera assister par des compétences sur place. Serge Bauin (le Directeur de l'IST) confirme la capacité de négociation du directeur nommé (C. Maquart, venu du privé), c'est celui-ci qui nommera les directeurs adjoints, Il existe depuis le 6 octobre un document pour la mise en place de très grande infrastructure de recherche qu'est la BSN. Dans la BSN, le CNRS avec l'INIST, CLEO et ADONIS occupe sa place. Pour le ministère, Ronan Stefan confirme que la feuille de route de la BSN sortira début 2012.

RGPP : Interrogé par le SNTRS-CGT sur la RGPP, A Fuchs confirme que le Conseil de Modernisation des Politiques Publiques, CMPP, se prononcera après que Bercy donnera son aval au plan d'action.

Précarité : Lise Caron pour le SNTRS-CGT rappelle la demande d'un recensement exhaustif des CDD et précise que l'argent de salaires existe notamment à l'ANR. X. Inglebert réaffirme que le périmètre du recensement n'est pas très précis dans les indications du ministère.

Compte rendu du CCHS du CNRS - lundi 10 octobre 2011 - Paris

Présents :

Représentants de l'administration :

X. Inglebert, directeur délégué aux ressources, Président du CCHS
C. Coudroy, directeur des ressources humaines, secrétaire de séance
Ph. Cavellier, directeur adjoint administratif de l'Institut de chimie
C. De la Rue, directeur adjoint technique IN2P3
Y. Fenech, Coordinateur national de prévention et de sécurité

Représentants du personnel :

SNTRS-CGT (2 sièges) : M. Lion, C. Lucas, C. Debain
SGEN-CFDT (2 sièges) : C. Gauthier
SNPTES-UNSA (1 siège) : M. Asfariz
SNCS-FSU (1 siège) : P. Monfort
SUD Recherche EPST (1 siège) : J.F. Kieffer

Dr Vasseur, médecin coordonnateur national (CNMP) (membre de droit)

Invités permanents :

J. Wybier, coordinatrice adjointe de la CNPS, chargée de mission pour la prévention des risques biologiques,
D. Moncoq, IRPS de la délégation Centre Poitou-Charentes et chargé de mission auprès de la CNPS en matière de risques liés à la mise en œuvre des nanomatériaux
F. Wiltkar, inspecteur hygiène et sécurité de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche rattachés à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

Experts invités :

N. Volto, ingénieure à la CNPS

Le quorum est atteint, le secrétariat-adjoint est assuré par le SGEN-CFDT.

Ordre du jour :

1. Validation du compte rendu de la réunion du CCHS du 27 juin 2011 ;
2. Présentation du rapport national d'activité de la médecine de prévention, année 2010 ;
3. Présentation du décret n°2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n°82-453 modifié relatif à l'hygiène et sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
4. Suivi des dossiers du CCHS du 27/06/11 ;
5. Point sur l'opération hydrogène ;
6. Point sur la prise en compte du risque lié aux nanomatériaux ;
7. Questions diverses

Une inspection générale de l'échelon national "santé et sécurité au travail" du CNRS en matière de prévention des risques a lieu les 12 et 13 octobre 2011 à la délégation Paris Michel-Ange et une restitution auprès du DGD-R est prévue le 14 octobre.

Dans ce cadre, les inspecteurs santé et sécurité au travail de l'IGAENR ont émis le souhait de rencontrer de façon autonome les élus du personnel siégeant au CCHS lors d'une réunion d'échange et d'information.

Cette réunion s'est déroulée de 11h00 à 12h00, soit le matin même du CCHS, avec F. Wiltkar inspecteur hygiène et sécurité.

Le SNTRS-CGT a fait les remarques suivantes :

- le comité central fonctionne le plus souvent comme une chambre d'enregistrement. Notre point de vue n'est pas partagé par le SNCS et le SGEN-CFDT, ils disent que depuis l'arrivée du nouveau CNPS les choses se sont améliorées.
- La formation des membres du CHS n'est pas réalisée (unanimité syndicale)
- Concernant les enquêtes après accident du travail, les CHS ne sont pas associés, idem pour les maladies professionnelles
- Il y a un manque de lisibilité de la politique de conservation du patrimoine du CNRS (partagé par le SNCS), le CCHS n'est pas consulté lors de la construction de nouveaux bâtiments
- Nous avons posé la question du rattachement du médecin coordonateur, nous considérons qu'il devrait être attaché à la présidence plutôt qu'à la DRH.

Les inspecteurs constatent un manque de confiance entre l'administration et les représentants du personnel. L'inspecteur constate une organisation trop centralisée de l'Hygiène et de la Sécurité au CNRS, les régions attendent les recommandations du national. L'inspecteur critique la présentation du programme annuel de prévention faite en région qui ressemble plus au programme d'activité des IRPS.

Le SNCS a parlé de la DGG en disant que le CNRS nous cache des choses, de la situation des infirmières (nouveau statut) et de la dégradation des services autour des médecins.

1. Validation du compte rendu de la réunion du CCHS du 17 mars

Le compte rendu est adopté à l'unanimité.

2. Présentation du rapport national d'activité de la médecine de prévention, année 2010

Le Dr Vasseur rappelle le préambule du rapport :

« Ce rapport présente les fruits de l'activité de l'ensemble des services médicaux en charge du suivi des agents du CNRS pour l'année 2010. Les chiffres figurant dans le rapport sont ceux fournis par les services médicaux. Certaines de ces données étant issues de documents déclaratifs renseignés par des personnes différentes, des biais de recensement et de saisie ont pu se produire. Par ailleurs, des éléments n'ont pu être obtenus (postes vacants, personnel en arrêt maladie...). Le travail de collecte est rendu d'autant plus difficile que les logiciels d'aide au suivi de l'activité médicale fonctionnent sur des bases de données indépendantes et ne permettent pas de consolidation nationale automatisée. Cependant une meilleure collaboration avec les personnels des services médicaux et une connaissance approfondie des structures médicales régionales ont permis à la CNMP de présenter des données affinées. Malgré ces progrès réalisés, les auteurs de ce rapport sont tout de même conscients de la relativité des chiffres présentés. Ce document doit donc être compris comme une description et une évaluation la plus proche possible de la réalité. Rappel, comme en 2009 le rapport national d'activité de médecine de prévention n'a pu être réalisé pour l'année 2008, sur certains graphiques l'année 2008 de figure donc pas ».

Le rapport 2010 de la médecine de prévention [PDF] est accessible sur le site du CNRS : http://www.dgdr.cnrs.fr/drh/protect-soc/documents/RAMP_2010.pdf

La présentation du rapport (78 transparents) par le Dr Vasseur est organisée en quatre chapitres :

I : Organisation de la médecine de prévention, II : Activités des services de prévention, III Participation médicale à la prévention des risques professionnels et des conditions de travail, IV : Les indicateurs de santé.

Les sujets marquants qui ressortent de ce rapport :

- 86 médecins, âge moyen 55 ans dont 14 exclusivement CNRS
- 49 infirmiers dont 21 sont CNRS
- 45 secrétaires dont 8 sont CNRS
- Populations surveillées :
 - Effectif théorique au 01/01/10 : 33 809
 - Effectif pris en charge en 2010 : 26 924
 - Nombres de personnes vues en 2010 : 20 660
 - Effectif soumis à SMP en 2010 : 20 606 soit 61 % de l'effectif théorique
- Mise en place de groupe de travail sur les rayonnements ionisants et « la charge mentale »
- Participation à l'enquête nationale SUMER
- Participation à l'enquête handicap de la Mission Insertion handicap (MIH)
- 2635 agents sous SMP « Post exposition », dont RI = 870, Amiante = 345, Benzène = 282, autres cancérigènes : 643
- Conclusions professionnelles : 17 452 avis
 - Adéquation au poste de travail : 16 460 (94 %)
 - Adéquation poste de travail état de santé sous réserve d'aménagement de poste et de conditions d'exercices : 450
 - Adéquation poste de travail état de santé sous réserve de restrictions : 289
 - Conclusions professionnelles différée : 183
 - Incapacité temporaire : 58
 - Incapacité au poste, mais capacité pour un autre poste : 12
 - Incapacité totale : 0
- Etude de poste : 182
- Indicateurs de santé
 - Handicap : Diffusion de la brochure d'information RQTH, fiche de conseils des MP aux services RH pour le recrutement de travailleur handicapé
 - Accidents de services : 578 dont chute de personnes 216 et manipulation/manutention : 124
 - Accident de mission : 49
 - Accidents de trajet : 230

→Maladies professionnelles : 14 reconnues sur 21 déclarée, dont tableau 30 amiante : 6 et tableau 57 –TMS : 6

→CLM, CLD et CGM : en 2010 334 congés maladie dont 136 CLD, 198 CLM et 0 CGM

Interventions des représentants du personnel :

L'UNSA soulève le problème des visites médicales qui ne sont pas effectuées à Strasbourg du fait du manque de médecin de prévention, le Dr Vasseur reconnaît le problème et indique que le recrutement d'un médecin est en cours.

SUD parle des visites d'embauche, des visites et du suivi médical des CDD, de la sous estimation des agents en souffrance au travail.

SNTRS-CGT demande des précisions concernant la surveillance médicale renforcée. Le Dr Vasseur répond que cela concerne le code du travail mais que c'est équivalent à la SMP de la fonction publique. CGT demande des informations concernant la fiche collective de risques.

Nous faisons remarquer qu'en 2010 environ 42 % des MP relèvent du tableau 57 TMS et sur le total des 301 MP reconnues depuis 1995 le tableau 57 représente 25 % de ce total. SNTRS-CGT suggère de faire le recensement des salariés exposés aux TMS.

SUD demande des informations sur le nombre de travailleur handicapé au CNRS. Le Dr Vasseur répond qu'au CNRS nous sommes entre 3 et 4 % de TH.

SNTRS-CGT revient sur les RPS et dit que le nombre d'agents (477) reçu en consultation par les médecins de prévention au titre du risque psychosocial est sous estimé.

En effet la FIRCT n'est pas systématiquement rempli par les agents lors de leur visite médicale, de plus il est impossible de faire un traitement automatisé de cette fiche. Le CNRS ne dispose pas d'information pour l'ensemble de ses agents concernant le risque psychosocial.

Dr Vasseur conteste notre diagnostic et précise que le CNRS a mis en place une démarche de prévention des RPS, une dynamique se met en place.

Nous demandons où en est le logiciel PRISME. Le Dr Vasseur répond que le logiciel devrait être mis en place en 2012.

Le SNCS parle d'un système de management qui met sous pression les agents. Le SNCS parle de l'avenir des infirmières au CNRS.

Le Dr Vasseur parle de la difficulté de recrutement de médecins de prévention, les médecins CNRS sont isolés et les jeunes médecins préfèrent travailler dans des services interentreprises mais il reste encore le prestige du CNRS.

L'UNSA demande le nombre d'agents décédés en activité. SNTRS-CGT indique que ces chiffres sont disponibles dans le bilan social du CNRS. Le Dr Vasseur indique que la DRH de la Fonction publique réalise l'inventaire des suicides et tentatives de suicide dans la fonction publique,

Concernant la prévention des RPS, le DRH annonce que le plan sera mis en place dans sa totalité.

3. Présentation du décret n°2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n°82-453 modifié relatif à l'hygiène et sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

La présentation « Power point » du décret est faite par F. Wiltkar.

Faisant suite au protocole d'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique signé par les organisations syndicales (dont la CGT) et l'employeur public le 20 novembre 2009, la loi n°2010-751 du 5 juillet

2010, relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, institue dans toutes les administrations de l'État et dans tous les établissements publics de l'État :

- les comités techniques ;
- les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 et la circulaire n°MFPF1122325C du 8 août 2011 fixent les fondations des CHSCT dans la fonction publique de l'état. Les dispositions contenues dans ces textes sont applicables après les élections professionnelles dans la fonction publiques de l'état fixées au 20 octobre 2011. Le décret apporte d'importantes modifications au décret n°82-453 du 28 mai 1982.

Le décret prévoit notamment :

- La mise en place des CHSCT ;
- la rénovation et la valorisation du réseau des agents chargés de missions de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité en instituant les assistants et les conseillers de prévention ;
- le développement de véritables services de santé au travail en promouvant le développement de la pluridisciplinarité autour du médecin de prévention.

Aux compétences du comité en matière d'hygiène et de sécurité s'ajoute une compétence sur les conditions de travail et en appliquant les dispositions du code du travail Partie IV Livres I à V « Santé et sécurité au travail » dans le respect des spécificités de la fonction publique (Art.3).

La responsabilité des chefs de service : Les chefs de service ont la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents. Outre le registre de signalement d'un danger grave et imminent, les chefs de service mettent en place, et ce quel que ce soit l'effectif du service, le registre santé et sécurité au travail. Ce registre doit être facilement accessible au personnel durant leurs horaires de travail, sa localisation est portée à la connaissance des agents par tous moyens (Art 2.1). Le registre est tenu par les agents de prévention (Art. 3.2). Il contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des risques professionnels. Le registre est tenu à la disposition des ISST et des CHSCT.

La circulaire comporte en en annexe 6 un exemple de registre de santé et de sécurité au travail.

Dans le champ de compétences des CHSCT, les chefs de service nomment des assistants de prévention (Art.4) qui constituent le réseau de proximité des agents de prévention auprès des directeurs de composantes, d'unités de recherche et des conseillers de prévention lorsque l'organisation ou l'importance des risques ou des effectifs le justifient. Ces conseillers assurent une mission de coordination. Les chefs de service rédigent une lettre de cadrage qui comporte les moyens accordés aux agents. Le CHSCT en reçoit communication.

Les fonctionnaires ou agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière de santé et de sécurité au travail sont désignés dans les administrations de l'Etat par le ministre et dans les établissements publics par le directeur de l'établissement (Art 5 et 5.1). Ces fonctionnaires ou agents, appelés Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail (ISST), peuvent exercer leurs missions pour le compte de plusieurs administrations et établissements publics. Le chef de service de rattachement (IGAENR) élabore une lettre de mission qui est transmise au CHSCTM. Les ISST contrôlent les conditions d'application des règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail (Art 5.2). Toutefois, comme dans le dispositif antérieur, ces ISST demeurent dépourvus des moyens de coercition dont disposent les inspecteurs du travail à l'égard des entreprises relevant du code du travail.

Un service de médecine de prévention est créé dans les administrations et établissements publics de l'état (Art. 10). Il a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales et organisationnelles nécessaire à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, le service de médecine de prévention fait appel en tant que de besoin, aux cotés du médecin de prévention, à des infirmiers et le cas échéant à des secrétaires médicaux, à des personnes ou des organismes possédant des compétences dans ces domaines (par ex

ergonomes). L'équipe pluridisciplinaire est coordonnée par le médecin de prévention. Le médecin de prévention est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants.

Le décret du 28 mai 2011 a inséré dans celui du 28 mai 1982 un article 28.2 créant un dossier médical de santé au travail pour chaque agent. Ce dossier est constitué par le médecin de prévention dans les conditions prévues à l'article L. 4624-2 du Code du travail. L'objectif de cette mesure est de renforcer les mesures de prévention. Les expositions aux risques professionnels seront désormais obligatoirement enregistrées dans ce dossier médical individuel de santé au travail. La circulaire n° MFPP1122325C précise les objectifs et le rôle du dossier médical. La circulaire du 8 août 2011 comporte : un modèle de contrat type du médecin du travail (ann. 9) ; une lettre de mission type du médecin de prévention (ann. 10) ; un référentiel de formation du médecin de prévention (ann. 12).

Les articles 31 à 38 du décret du 21 juin prévoient l'architecture (très complexe) des CHSCT en distinguant ceux dont la création est obligatoire et ceux dont la création est facultative. Il existe cinq types de CHSCT obligatoires : au niveau ministériel ; en administration centrale ; au niveau déconcentré ; pour un établissement public administratif ; pour une autorité administrative indépendante. Outre le CHSCT ministériel, les autres CHSCT obligatoires, ci-dessus énumérés sont des CHSCT de proximité. Cette notion novatrice vise des CHSCT au niveau de gestion le plus proche des agents.

Les CHSCT comprennent (Art 39), outre la ou les autorités auprès desquelles ils sont placés, le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines ainsi que des représentants du personnel, entre 3 et 9. La durée du mandat est de 4 ans. Le décret précise, dans ses articles 42 à 44, les modalités de répartition des sièges entre les organisations syndicales et les modalités de la désignation de leurs représentants par celle-ci. La circulaire du 8 août comporte en outre : un modèle de désignation de répartition des sièges au CHSCT et de désignation des représentants au CHSCT (ann. 14) ; un exemple de répartition des sièges entre les organisations syndicales (ann. 5). Seuls les représentants désignés par les organisations syndicales sont appelés à prendre part au vote.

Le décret modernise le fonctionnement du comité. Concernant les règles de délibération, le quorum est désormais porté à la moitié des représentants du personnel présents. Le CHSCT se réunit au minimum trois fois par an à l'initiative de l'employeur, ou dans le délai maximum de deux mois, sur demande écrite de la moitié des représentants titulaires du personnel. Un secrétaire du CHSCT est désigné par les représentants du personnel en leur sein. La durée de son mandat est fixée lors de sa désignation. Le règlement intérieur déterminera les modalités de la désignation.

L'ordre du jour des réunions du comité est établi conjointement par le président et le secrétaire. Le procès verbal de séance doit désormais comprendre le compte-rendu des débats et le détail des votes. Le PV est signé par le président, contresigné par le secrétaire et transmis dans le délai d'un mois au comité (Art.66). Chaque comité établit son règlement intérieur selon un règlement type. (Art. 68).

Missions du CHSCT :

Le décret transpose les missions et attributions du CHSCT prévues aux articles L. 4612-1 à L. 4616-16 du Code du travail en les adaptant aux spécificités de la Fonction publique de l'Etat. Sous réserve des compétences du comité technique (CT). Le CHSCT a notamment pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail.

Le CHSCT est consulté sur les questions et les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation importantes des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail..., sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents (Art. 57). Il est également consulté sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (Art.58)

Le CHSCT doit être associé à la démarche d'évaluation des risques professionnels et aux mesures de prévention associées qui doivent nécessairement figurer dans le programme annuel de prévention soumis au CHSCT (Art 61). Rapport et programme annuel de prévention: le président du comité soumet au CHSCT un rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Le programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise pour chaque action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. Le comité émet un avis sur le rapport et le programme annuel. Il peut également proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Lorsque certaines mesures prévues au PAP n'ont pas été réalisées, les motifs en sont données en annexe au rapport annuel.

Pour mener à bien ses missions, le comité détient certains pouvoirs précisés dans la circulaire du 8 août 2011 :
 Visites : le programme annuel prévisionnel des visites des sites est fixé par une délibération du CHSCT. Ces visites ne se substituent pas ni ne concurrencent les visites des inspecteurs santé et sécurité au travail et des médecins de prévention.

Enquête : le comité réalise un rapport d'enquête en cas d'accident de service, de travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Expert : la demande de recours à l'expert doit être émise par avis rendu à la majorité des présents.

La circulaire de la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique n° MFPP1122325C du 8 août 2011 [abroge et remplace la circulaire FP4 n° 1871 du 24 janvier 1996] détaille les rôles des différents acteurs intervenant dans le champ de la santé et de la sécurité au travail.

Le concours de l'inspection du travail peut également être sollicité en cas de risque grave pour la santé ou la sécurité et lors de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le CHSCT, par exemple sur le recours à l'expertise agréée.

Le décret précise l'obligation d'une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au profit des agents travaillant dans les administrations et les établissements publics de l'État. Le décret prévoit toujours une formation obligatoire pour les représentants du personnel au CHSCT (art 8). En revanche, le décret du 28 juin 2011 a ajouté au décret du 28 mai 1982 un article 8., aux termes duquel cette formation doit se dérouler selon les conditions posées par le code du travail (art R. 4614-21 et R. 4614-23). Cette formation doit permettre aux représentants du personnel au CHSCT de : développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ; les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. La formation a lieu au début du mandat. Elle est renouvelée à chaque mandat.

Un référentiel de formation des représentants du personnel au CHSCT figure en annexe 8 de la circulaire du 8 août 2011.

Concernant le CHSCT du CNRS, X. Inglebert précise qu'il y aura au moins sept représentants du personnels voir plus en fonction des résultats aux élections au CT.

Y Fenech présente une proposition de calendrier de concertation de mise en place du CHSCT entre la direction et les organisations syndicales (Document DRH/MRS/Version 13.10.11) :

Proposition de calendrier de concertation sur la mise en place du CHSCT

<p>entre la direction et les organisations syndicales Après les élections du 20 octobre 2011</p>	<p><u>Constitution d'un groupe de travail avec des représentants du personnel du CCHSCT actuel [et/ou bien des représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives suite aux élections du 20 octobre]</u> <u>Objectifs :</u> →fixer les conditions de mise en oeuvre au CNRS des</p>
---	--

	dispositions du nouveau décret, →formaliser des propositions de textes (évoqués ci-dessous).
Novembre 2011	<u>Commencement des travaux du groupe de travail par ordre :</u> 1. préparation du projet d'arrêté de création du CCHSCT national du CNRS, 2. préparation du projet de règlement intérieur du CCHSCT national du CNRS, 3. refonte de l'instruction générale du 24 juin 2003
Décembre 2011	<u>Début de la concertation</u> avec les organisations syndicales dans le cadre normal du dialogue social portant prioritairement sur les deux premiers projets de texte.
Février/mars 2012	<u>Vote en CT (cf art. 36 du décret) :</u> → <u>transmission au ministère pour signature du projet d'arrêté ministériel portant sur la création du CCHSCT</u>
Mars 2012	Rédaction de la décision du CNRS portant sur la répartition des sièges et la désignation des représentants du personnel
Mars 2012 (5 jours)	Formation des élus du CCHSCT.
Avril 2012	Installation du nouveau CCHSCT : L'ordre du jour sera consacré au règlement intérieur et à des points d'actualité.
Juin 2012	2 ^{ème} réunion du CCHSCT.

Pour les régions, le calendrier de mise en place des CHSCT régionaux sera calqué sur le calendrier national, mais il sera décalé dans le temps.

Concernant la période transitoire l'Instruction générale n° 030039IGHS du 24 juin 2003 relative à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à la santé au travail au CNRS sera réécrite à droit constant, idem pour la procédure de nomination des ACO. X. Inglebert précise que le mandat du CHS est terminé néanmoins s'il y avait une urgence, il serait réuni dans sa forme actuelle.

Pas de remarques des représentants du personnel concernant le décret.

4. Suivi des dossiers du CCHS du 27/06/11 :

La CNPS a inclus dans son suivi deux sujets résultant de l'intervention des représentants du SNTRS-CGT :

- Locaux en « déshérence », inventaire de ces situations par délégation régionale, un message a été adressé aux IRPS en date du 16/09/2011
- Visite de l'IPEV (DR17) par la CNPS, une visite est en cours de programmation

La CNPS a présenté plusieurs études :

- Répartition des accidents selon l'âge et l'ancienneté au poste
- Répartition des causes des accidents de la main
- Nouvelles nominations d'ACMO : les causes

Le SNTRS-CGT a fait part de difficulté dans l'accueil des nouveaux entrants et des stagiaires qui arrivent au fil de l'eau dans les laboratoires. Cette activité retombe sur les personnels techniques qui ont déjà une charge de travail conséquente.

Y. Fenech a répondu que le déploiement national du didacticiel « Nouveaux entrants » devrait remédier à cet état de fait.

5. Point sur l'opération hydrogène :

Un marché national a été conclu avec la société Parker pour la fourniture, l'installation et la maintenance de ces équipements. Une prestation de formation est également prévue. Les laboratoires n'auront à payer que les consommables.

L'Institut de chimie renouvèlera l'opération en 2012.

L'UNSA demande si l'élimination complète de toutes les bouteilles d'hydrogène sera réalisée.

Réponse négative de X. Inglebert.

6. Point sur la prise en compte du risque lié aux nanomatériaux :

Le document est présenté en séance par D. Moncoq. La présentation n'apporte aucun commentaire de la part des représentants du personnel.

La CNPS demande la participation d'un représentant au groupe de travail « Actualisation de la note concernant les nanoparticules », M. Lion accepte de participer au GT.

7. Questions diverses :

Questions posées par les représentants du SNTRS-CGT. La CNPS se plaint auprès des représentants CGT d'avoir reçu les questions trop tardivement et précise qu'elle n'est pas en mesure d'y répondre en totalité.

- Situation des serres du CEFE à Montpellier :

Nous avons interpellé l'administration sur l'état de délabrement des serres du CEFE (risque de chutes de vitres, risque lié aux installations électriques). Il s'agit d'un outil de travail du laboratoire. Les agents sont amenés à intervenir dans les serres et il y a un risque potentiel d'accident du fait de ces installations vétustes. D'ailleurs les inspecteurs santé et sécurité au travail du ministère, lors de leur visite d'inspection de la délégation Languedoc Roussillon du 12 au 14, ont visité les serres. Ils ont adressé un courrier au délégué régional de propositions de mesures immédiates.

Y. Fenech répond que le CNRS a répondu le 28/09 au courrier des inspecteurs. Les serres ont été mises en sécurité, leurs accès est interdit. Pour le court terme, une réflexion est engagée pour la mise en place d'un plan de transfert et pour un projet de recours à des serres agricoles. A long terme le CNRS réfléchit à un projet de reconstruction des serres.

- Conditions de travail à la station d'observation du Piton Maïdo de la Réunion (réponse au courrier du 13/09/2011 adressé aux tutelles) :

Nous avons interpellé l'administration sur les conditions de travail des agents du CNRS de l'unité mixte de service N°3351 de l'Observatoire des sciences de l'univers de la Réunion. Dans le cadre d'une mutation géographique à la station d'observation d'altitude du piton Maïdo de la Réunion prévue pour 2012, les agents s'interrogent au sujet des prochaines conditions de travail dans le cadre de l'organisation de l'observatoire sur le site isolé du Maïdo. Ils ont envoyé à leurs tutelles un courrier le 13 septembre.

L'administration répond qu'un courrier est en préparation.

- Information du CCHS concernant le projet de groupement de service entre le service de prévention de l'UDS et du CNRS-Alsace dans le cadre du projet de plateforme de service partagé

L'administration répond que la convention n'est pas signée. La mise en place du GDS est prévue pour le 1^{er} janvier 2013. Ce GDS assurera des formations communes en matière d'hygiène et de sécurité et des visites communes de laboratoires.

- Point sur le dossier des roches uranifères de Strasbourg :

L'administration ne veut pas interférer avec le CSHS de la délégation Alsace qui doit se tenir le lendemain. Elle précise que le sujet est inscrit à l'ordre du jour de la réunion du comité. Elle n'a pas d'informations à nous donner.

- Point sur une campagne générale de réhabilitation des locaux CNRS pour une isolation thermique des bâtiments.

Le CNPS répond qu'il n'y a pas de campagne nationale de réhabilitation des locaux CNRS. Depuis 2010, le CNRS a mis en place un comptage des dépenses énergétiques des bâtiments du CNRS, l'étude est toujours en cours.

- Bâtiment CNRS recevant du public, demande de faire un point sur leur classement en ERP et information en direction des directeurs d'unités.

La CNPS répond qu'une présentation de la réglementation et le classement en ERP des locaux CNRS a été faite au comité. Elle renvoie à cette présentation.

Y. Fenech rappelle la position du Ministère de l'intérieur qu'il n'y a pas lieu de faire de déclaration concernant les salles de réunion recevant moins de 50 personnes.

X. Inglebert conclut la réunion en remerciant les représentants du personnel pour leur participation.

Prochain CHSCT : en avril 2012

GLOSSAIRE

ACMO : Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité

AIE : Accidents, Incidents, Evénements

AMUE : Agence de mutualisation des universités et établissements

CCHS : Comité central d'hygiène et de sécurité

CCHS : Comité central d'hygiène et de sécurité

CDD : Contrat à durée déterminé

CEFE : Centre d'écologie fonctionnelle et évolutive

CGM : Congé de grave maladie

CHS : Comité d'hygiène et de sécurité

CHSCT : Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CHSCTM : Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel

CLD : Congé Longue durée

CLM : Congé Longue Maladie

CMR : Cancérogène, mutagène, reprotoxique

CNMP : Coordination nationale de médecine et de prévention

CNPS : Coordination nationale de prévention et de sécurité

CNRS : Centre national de la recherche scientifique

CSHS : Comité spécial d'hygiène et de sécurité

DAJ : Direction des affaires juridiques

DGD-R : Directeur général délégué aux ressources

DGG : Délégation globale de gestion

DRH : Direction des ressources humaines

DSFIM : Direction de la stratégie financière, de l'immobilier et de la modernisation

DUER : Document unique d'évaluation des risques professionnels
ERP : Etablissements recevant du public
EVRP : Evaluation des risques professionnels
FEVAR : Fichier d'aide à l'évaluation du risque chimique
FIRCT : Fiche Individuelle des Risques et des Conditions de travail
GT : Groupe de travail
IGAENR : Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
IHSESR : Inspection générale d'hygiène et de sécurité de l'enseignement supérieur et de la recherche
INC : Institut de chimie
IN2P3 : Institut national de physique nucléaire et de physique des particules
INSB : Institut des sciences biologiques
INSERM : Institut national des sciences et de la recherche médicale
INSU : Institut national des sciences de l'univers
IPEV : Institut Pau Emile Victor
IRPS : Ingénieur régional de prévention et de sécurité
ISST : Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail
MP : Maladie professionnelle
PCR : Personne compétente en radioprotection
PAP : Plan annuel de prévention
PRISME : Progiciel d'information des services médicaux
RGPP : Révision générale des politiques publiques
RH : Ressources humaines
RI : Rayonnement ionisant
RPS : Risques psychosociaux
RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SMP : Surveillance médicale particulière
SUMER : Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels
TH : Travailleur handicapé
TMS : Troubles musculo-squelettiques
UdS : Université de Strasbourg
UMR : Unité mixte de recherche

Compte-rendu de la CNFP du CNRS du 21 novembre 2011

Présidée en partie par C. Coudroy (nouveau DRH du CNRS) puis par E. Rident (adjoint du DRH) et C. Enamé (responsable du SFIP)

Pour le SNTRS : Jocelyne LEGER (titulaire) – Sophie TOUSSAINT-LEROY (suppléante).

1) Les comptes rendus des CNFP du 15/3/2011 et 26/6/2011 sont approuvés.

SUD (J. Guiramand) proteste à propos des demandes complémentaires pour agrément de maître d'apprentissage, arrivée après la CNFP chargée d'examiner les demandes (26/6) et traitées en urgence par consultation électronique des membres de la CNFP. JG déclare que cette fois si SUD c'est abstenu mais qu'ils désapprouvent le non respect des procédures et que, s'il y a une prochaine fois, ils voteront contre. (rappel : les agréments supplémentaires portaient sur des contrats d'apprentissage financés entièrement sur les ressources propres de labos qui pensaient pouvoir, de ce fait, ne pas se soumettre à la validation. Le SNTRS avait voté pour l'agrément dans cette consultation électronique).

A la suite de cette déclaration une petite discussion s'engage autour des procédures de validation.

Le SNTRS pense que l'agrément des Maîtres d'apprentissage en fonction d'un diplôme préparé est plus qu'une opération de sélection en fonction d'un nombre défini de possibilités budgétaires. L'agrément se fait sur des critères d'adéquation de la qualification du maître d'apprentissage avec le diplôme préparé et il est très important que la procédure générale soit respectée par tous pour préserver le sens de l'agrément. Un labo ne doit pas

pouvoir se soustraire aux procédures d'agrément sous prétexte qu'il a l'argent pour financer le contrat d'apprentissage.

Le SFIP est d'accord sur le principe et agira pour que l'information soit mieux diffusée auprès des délégations et des directeurs d'unité.

2) Présentation des actions coordonnées par le SFIP en 2011 – en lien avec le Titre III du plan d'orientation 2010-2013.

- Rendre plus lisible les modalités d'accès à la formation
 - Une plaquette d'information à destination des agents a été réalisée. Elle est présentée sous forme papier mais cette plaquette ne sera disponible que sur le site web national de la DRH et depuis les sites des Délégations. La CNFP avait été consultée en cours de route pour l'élaboration de cette plaquette. Reste à en assurer la diffusion.
- Objectif 3.2 - Accentuer les pratiques d'évaluation des effets de la formation :
Les services de formation, le SFIP et les chargés de mission formation des Instituts procèdent à une évaluation fine des Ecoles thématiques récurrentes.
- Objectif 3.3 – Mobiliser les acteurs impliqués dans le champ de la formation
 - Consolidation de politique de partenariat avec l'INSERM, avec des partenaires régionaux (universités, etc)
Conventions pour accord de réciprocité dans l'accès aux stages, partages de coûts, complémentarité

Pour 2012, il y aura mise en place d'outils pour suivre ces partenariats, notamment un chiffrage précis des économies réalisées.

Le SNTRS demande à ce que ce suivi ne porte pas exclusivement sur les aspects financiers mais que l'on veille à ce que la réciprocité soit examinée en termes de qualité des contenus de formation.

- Objectif 3.4 – Adapter les dispositifs pédagogiques aux besoins et contraintes des utilisateurs
 - Mise en place d'ateliers spécialisés pour les équipes formation des DR.
19/5/11 un atelier sur le suivi des factures de formation a permis à 35 participants en provenance des DR de se former, s'informer et échanger sur le pourquoi et le comment de leur travail
20/10/11 – atelier avec les conseillers formation des DR – 30 participants. (Commentaire en aparté : cela permet de diffuser les bonnes idées qui émergent dans une délégation, et aussi les mauvaises)
- Objectif 3.5 – Valorisation de modalités d'apprentissage diversifiées
 - Des tests pilotes ont été réalisés pour des formations en visio-conférence (formation concernant la prévention des risques sociaux le 10/10 entre Rennes et Caen) et sur plate-forme Webex

3) Les actions de formation mutualisées (procédure nationale et formations pilotes 2011)

Le niveau national s'occupe de l'élaboration du cahier des charges, puis de la procédure d'appel d'offres et de sélection du prestataire et enfin du déploiement régional. Le tout se fait en collaboration étroite avec les DR.

Cela permet d'économiser sur les coûts de déplacement (c'est le formateur qui se déplace plutôt que les stagiaires), d'organiser plus régulièrement certaines actions même destinées à de petits effectifs, d'harmoniser nationalement les contenus.

- Formation des correspondants formation de laboratoires
2 sessions ont eu lieu en 2011 (12 personnes par session).
8 seront organisées en 2012 dans les DR (ou DR proches regroupées)
- Préparation au départ à la retraite (s'adresse aux agents qui vont partir dans les 2 ans)
3 sessions pilotes (1 en DR4 en novembre 2011 – 2 programmées en décembre 2011)
9 sessions prévues en 2012 (dont 2 mutualisées entre DR proches)
M. Dassa (chargée de mission formation à l'INSHS) demande si ces formations s'intéressent à la sauvegarde du patrimoine scientifique et à l'archivage de données personnelles.

SUD, SNTRS et SNCS interviennent successivement pour dire que ce genre de préoccupation est effectivement important mais dépasse le cadre de la formation et nécessiterait une organisation coordonnée au niveau national.

SUD préconise la mise en place d'une procédure de départ à respecter à l'image de la procédure d'arrivée des nouveaux recrutés.

Le SNTRS pense que les labos pourraient être sensibilisés à la question mais que le problème majeur pour un grand nombre d'ITA c'est de savoir si le labo aura un remplaçant. Transmettre oui, à condition de savoir à qui. Le problème dépasse largement le champ de la formation.

Le SNCS (B. Fontaine) soutient les 2 interventions et la nécessité de départs en biseau.

- Préparation des membres des jurys de concours
- Recrutement et intégration des personnels handicapés
Recrutement : 2 sessions en 2011 – 6 sessions prévues en 2012
Accompagnement et sensibilisation au handicap : 1 session pour l'Ile-de-France et 1 autre mutualisée entre la DR7 et la DR11 en 2012

Une extension de ces modalités d'apprentissage aux formations langues, prévention-sécurité et bureautique sont envisagées pour 2012.

4) Perspectives 2012

- Le budget 2012

E. Rident annonce que le budget CNRS pour 2012 est très « contraint ». La direction a souhaité préserver l'emploi (remplacement des départs à la retraite) et l'action sociale mais que le budget formation est fortement réduit.

Une baisse de 15% par rapport à 2011 est prévue, soit environ 9 millions d'€ (contre 11 453 042 en 2011) sur subvention d'état. Ce qui ramène le budget formation au niveau de 2001, avec une baisse d'1 million d'€ pour les budgets régionaux.

La répartition est identique à celle de 2011, soit : 65% pour les actions régionales, 22% pour les actions nationales et 13% pour les écoles thématiques.

- Ecoles thématiques et actions nationales
Il y a eu 112 projet d'ET déposés – 105 ont été retenues. En moyenne la participation du CNRS est de 25% du budget d'une école.
Il y a eu 177 demandes d'actions nationales (115 commandités par la MRCT, et 62 par les instituts).

Un certain nombre de nommés s'expriment pour dire que l'on devrait pouvoir s'en tirer sans trop sabrer dans les actions de formation en optimisant l'organisation, en regardant de près la participation effective des personnels CNRS en fonction du nombre estimé dans les projets d'écoles thématiques déposés, en prenant en compte les lieux de formation très coûteux en frais de déplacement.

Le SNTRS intervient pour dire que ce budget est une véritable régression par rapport à la politique formation menée depuis de nombreuses années par le CNRS. On peut sans doute optimiser les dépenses mais cela ne suffira pas et l'on perd complètement tout objectif ambitieux d'élévation du niveau de qualification de tous. La référence à l'époque où il y avait un accord dans la fonction publique pour consacrer 3,5% de la masse salariale à la formation et des objectifs de consacrer 10% du temps de travail à la formation sont bien révolues.

Ce budget est regrettable et personne ne peut s'en réjouir.

Le SNCS va dans le même sens et pense qu'à force de « tailler dans la viande on allait bientôt arriver à l'os ».

Les autres syndicats ne s'expriment pas sur le sujet.

5) Questions diverses

Evoquées au début de la réunion en présence de C. Coudroy

- SNTRS : répercussion sur les instances de l'application de la nouvelle loi sur le dialogue social

C. Coudroy précise qu'une note est en préparation et que pour l'adaptation aux résultats des élections il y aura des rencontres avec les syndicats sur le sujet.

Commentaire : il est fort probable que la note en préparation ne réponde qu'en partie et que les commissions spécialisées comme la CNFP n'y figurent pas. Quant aux instances régionales (CRFP, CORAS etc) c'est encore plus douteux. On verra bien.

- SUD demande que des précisions et des clarifications soient apportées sur la prise en charge par le CNRS des formations réglementaires pour les CHS-CT et quels sont les niveaux pris en compte.
Pas de réponse immédiate mais promesse d'un point sur le sujet dans un avenir proche
- L'UNSA veut savoir ce qu'il en est de la fongibilité des budgets formation dans les délégations.
C. Enamé indique que toutes les DR ont attribué à la FP tout ce qui était prévu au départ en 2011.
G. Traimond (DR5) fait une grande intervention pour dire que tous les délégués régionaux sont attentifs à la formation, qu'ils veulent optimiser les ressources et s'attacher au qualitatif.

Prochaine CNFP : mars 2012